

ปัญหาทางกฎหมายในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทย

ตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง

เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 11)¹

ปิลินนัท มิแก้ว²

จากการศึกษาเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทยเริ่มมีกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ในปี 1972 กำหนดให้กระทรวงมหาดไทย (ขณะนั้นเป็นกระทรวงที่กำกับดูแลเรื่องแรงงาน) ออกประกาศกระทรวง เรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ โดยกำหนดให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการค่าจ้าง ซึ่งเป็นคณะกรรมการไตรภาคีทำหน้าที่พิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำขึ้นบังคับใช้ คณะกรรมการชุดนี้ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างและเจ้าหน้าที่รัฐบาลมาจากการแต่งตั้งของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย คณะกรรมการค่าจ้างชุดแรกได้รับการแต่งตั้งเมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 1973³ และได้มีการประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำบังคับใช้เป็นครั้งแรกเมื่อวันที่ 16 เมษายน 1973 เมื่อแรกมีค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทย กฎหมายได้ให้นิยามของค่าจ้างขั้นต่ำในขณะนั้นไว้ดังนี้ “...คืออัตราค่าจ้างที่ช่วยให้แรงงานพร้อมด้วยสมาชิกในครอบครัวอีก 2 คน มีรายได้เพียงพอเพื่อการใช้จ่ายให้ดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างสมศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ในสังคม” แต่ต่อมาในการประกาศใช้ค่าจ้างขั้นต่ำในปี 1975 หรืออีกสองปีถัดมารัฐบาลได้เปลี่ยนแปลงนิยามของคำว่า “ค่าจ้างขั้นต่ำ” เสียใหม่ให้หมายถึง “...อัตราค่าจ้างตามความจำเป็นที่ลูกจ้างคนเดียว (ไม่รวมสมาชิกในครอบครัว) ให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้...” และนับจากนั้นเป็นต้นมาการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำก็ได้ยึดถือนิยามนี้เป็นเกณฑ์ในการกำหนดเสมอมา

ตั้งแต่ปี 2516 เป็นต้นมา รัฐบาลได้เพิ่มความสนใจในปัญหาแรงงาน การจ้างงาน และค่าจ้างโดยในปี พ.ศ.2517 กำหนดนโยบายแรงงานในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติว่าจะสร้างงานให้แก่กำลังแรงงาน ปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ในปี พ.ศ. 2518 กำหนดกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์ และกำหนดเป็นนโยบายว่ารัฐบาลจะให้ความคุ้มครองให้ลูกจ้างได้รับความเป็นธรรมและค่าจ้างที่ดีขึ้น ดังนั้นกฎหมายที่เกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำจึงเป็นกฎหมายสำคัญฉบับหนึ่ง ซึ่งให้สิทธิแก่ผู้แทนนายจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง ให้มาร่วมพิจารณาเสนอความเห็นโดยมีผู้แทนภาครัฐคอยให้ความสนับสนุน และเป็นกรรมการไตรภาคีที่มีความสำคัญยิ่งทั้งต่อการคุ้มครองแรงงานและการแรงงานสัมพันธ์เมื่อพิจารณากระบวนการ

¹ บทความนี้เรียบเรียงจากการศึกษาอิสระ เรื่อง ปัญหาทางกฎหมายในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทย ตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 11) โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาคือ รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐ สันตาสว่าง และคณะกรรมการสอบ คือ รองศาสตราจารย์จตุพร วงศ์ทองสรรค์ และ รองศาสตราจารย์ประเทือง ธนียผล

² นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรนิเทศศาสตรมหาบัณฑิต (ส่วนภูมิภาค) คณะนิเทศศาสตร์มหาวิทยาลัยรามคำแหง

การนโยบายของประเทศ นโยบายค่าจ้างหรือนโยบายค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นนโยบายเพียงประการเดียวในนโยบายและมาตรการของรัฐที่มีขึ้นเพื่อกำหนดมาตรฐานการครองชีพให้แรงงานที่มีรายได้น้อยและให้ความเป็นธรรมแก่นายจ้างทั่วราชอาณาจักรและถือเป็นนโยบายค่าจ้างเพียงนโยบายเดียวของภาคเอกชน ซึ่งเป็นทั้งนโยบายของรัฐและเป็นกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองนายจ้างและลูกจ้าง

ปัจจุบันกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องมีทั้งหมด ด้วยกัน 5 ฉบับ คือ 1. กฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 2. พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 3. พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 4. พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 และ 5. พระราชบัญญัติการจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 กฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายสำคัญของทุกประเทศในปัจจุบันกฎหมายแรงงานได้แสดงบทบาทและให้คุณประโยชน์แก่ประเทศทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองระหว่างประเทศหลายประการ เช่น การสร้างความเป็นธรรมในสังคม (Social justice) กฎหมายแรงงานช่วยลดความเอารัดเอาเปรียบในการจ้างงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างระดับหนึ่ง การสร้างความสงบสุขในสังคมอุตสาหกรรม (Industrial peace) กฎหมายแรงงานได้กำหนดขอบเขตและกระบวนการของการระงับข้อพิพาทแรงงาน หรือข้อพิพาทแรงงานให้ยุติด้วยความพึงพอใจของทุกฝ่าย ทำให้การทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข การถนอมแรงงานและพัฒนาคุณภาพชีวิต กฎหมายแรงงานจะช่วยมิให้ลูกจ้างต้องทำงานหนักเกินกำลัง ใช้แรงงานที่เหมาะสมแก่เพศและวัย ความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งการได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมด้วย ซึ่งนับว่าเป็นการใช้แรงงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ กฎหมายแรงงานได้กำหนดค่าตอบแทนในการทำงานที่เหมาะสม ก่อให้เกิดการจ้างงาน มีการไหลเวียนของกระแสเงินตราทั้งในและระหว่างประเทศ ส่งผลโดยตรงต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ เป็นการส่งเสริมการลงทุน การที่กฎหมายแรงงานมีบทบัญญัติที่เหมาะสมทั้งในเนื้อหาและการลงโทษ มีความแน่นอนในการบริหารกฎหมาย ย่อมเป็นเครื่องมือในการเชิญนักลงทุนมาลงทุนในประเทศที่มีกฎหมายลักษณะดังกล่าว และเป็นการดำรงศักดิ์ศรีในสังคมระหว่างประเทศ การที่มีกฎหมายแรงงานที่ทันสมัย สอดคล้องกับอนุสัญญาหรือข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ⁴

โดยกระบวนการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของไทย เริ่มจากคณะกรรมการจังหวัดกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำในจังหวัดของตนเอง แล้วนำเสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้างกลางตัดสินใจและกำหนดเป็นค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดหรือกลุ่มจังหวัดนั้น ๆ ดังนั้น ค่าจ้างขั้นต่ำจึงมีการตัดสินใจอยู่ 2 ระดับ จากระดับล่างสู่ระดับบน ในส่วนนี้ จะทำการประเมินปัจจัยเชิงสถาบันที่มีผลต่อการกำหนดค่าจ้างในระดับล่างหรือระดับจังหวัด เริ่มตั้งแต่ที่มาของกรรมกรที่เป็นตัวแทนฝ่ายต่าง ๆ การทำหน้าที่ของตัวแทน จนถึงผลการตัดสินใจ

คณะกรรมการ เมื่อเกิดกระบวนการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแล้ว คณะกรรมการค่าจ้างมีกระบวนการทำงานเป็นไปตามระบบ แต่เมื่อพิจารณาถึงข้อกำหนดตามหลักเกณฑ์ในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของไทย การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของไทย ตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง

เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 11) ซึ่งออกโดยอาศัยมาตรา 87 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541¹ บัญญัติว่า ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่นโดยคำนึงถึงดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้าและบริการ ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงาน ผลผลิตทั้งหมดรวมของประเทศ และสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะกำหนดให้ใช้เฉพาะกิจการ งานหรือสาขาอาชีพประเภทใดเพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้

ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในแต่ละอาชีพตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดไว้โดยวัดค่าทักษะฝีมือ ความรู้ และความสามารถ แต่ต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด

เมื่อเกิดข้อเท็จจริงเกี่ยวกับดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้าและบริการ ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงาน ผลผลิตทั้งหมดรวมของประเทศ และสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ปรับตัวสูงขึ้น คณะกรรมการค่าจ้างได้ศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงแล้วออกประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำฉบับปัจจุบันโดยอาศัยบทบัญญัติมาตรา 87 แห่ง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดังนี้

ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 11)

ด้วยคณะกรรมการค่าจ้างได้มีการประชุมศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่นตามที่กฎหมายกำหนด เมื่อวันที่ 26 สิงหาคม พ.ศ. 2565 และมีมติเห็นชอบให้การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างทุกคน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 79 (3) และมาตรา 88 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551 คณะกรรมการค่าจ้างจึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1. ให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 10) ลงวันที่ 6 ธันวาคม พ.ศ. 2562

ข้อ 2. ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสามร้อยห้าสิบสามบาท ในท้องที่ จังหวัดชลบุรี ภูเก็ต และระยอง

ข้อ 3. ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสามร้อยห้าสิบสามบาท ในท้องที่กรุงเทพมหานคร จังหวัดนครปฐม นนทบุรี บึงพลาญชัย สมุทรปราการ และสมุทรสาคร

ข้อ 4. ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสามร้อยสี่สิบห้าบาท ในท้องที่จังหวัดฉะเชิงเทรา

ข้อ 5. ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสามร้อยสี่สิบสามบาทในท้องที่จังหวัด

พระนครศรีอยุธยา

ข้อ 6. ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสามร้อยสี่สิบบาท ในท้องที่จังหวัดกระบี่
ขอนแก่น เชียงใหม่ ตรวค นครราชสีมา ปราจีนบุรี พังงา ลพบุรี สงขลา สระบุรี สุพรรณบุรี สุราษฎร์ธานี
หนองคาย และอุบลราชธานี

ข้อ 7. ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสามร้อยสามสิบแปดบาทในท้องที่จังหวัด
กาฬสินธุ์ จันทบุรี นครนายก มุกดาหาร สกลนคร และสมุทรสงคราม

ข้อ 8. ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสามร้อยสามสิบห้าบาทในท้องที่จังหวัด
กาญจนบุรี ชัยนาท นครพนม นครสวรรค์ บึงกาฬ บุรีรัมย์ ประจวบคีรีขันธ์ พะเยา พัทลุง เพชรบุรี พิษณุโลก
เพชรบูรณ์ ยโสธร ร้อยเอ็ด เลย สระแก้ว สุรินทร์ อ่างทอง และอุดรดิตถ์

ข้อ 9. ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสามร้อยสามสิบสองบาทในท้องที่จังหวัด
กำแพงเพชร ชัยภูมิ ชุมพร เชียงราย ตรัง ตาก นครศรีธรรมราช พิจิตร แพร่ มหาสารคาม แม่ฮ่องสอน ระนอง
ราชบุรี ลำปาง ลำพูน ศรีสะเกษ สตูล สิงห์บุรี สุโขทัย หนองบัวลำภู อำนาจเจริญ และอุทัยธานี

ข้อ 10. ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละสามร้อยยี่สิบแปดบาท ในท้องที่จังหวัด
นราธิวาส น่าน ปัตตานี ยะลา และอุดรธานี

ข้อ 11. เพื่อประโยชน์ตามข้อ 2 ถึงข้อ 10 คำว่า “วัน” หมายถึง เวลาทำงานปกติของลูกจ้างซึ่งไม่
เกินชั่วโมงทำงานดังต่อไปนี้ แม้นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานน้อยกว่าเวลาทำงานปกติเพียงใดก็ตาม

- (1) เจ็ดชั่วโมง สำหรับงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามกฎหมาย
กระทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
- (2) แปดชั่วโมง สำหรับงานอื่นซึ่งไม่ใช่งานตาม (1)

ข้อ 12. ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเป็นเงินแก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ข้อ 13. ประกาศคณะกรรมการค่าจ้างฉบับนี้ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2565 เป็นต้นไป
ประกาศ ณ วันที่ 1 กันยายน 2565

จากการศึกษาค้นคว้าประกาศคณะกรรมการค่าจ้างในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศ
ไทย เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 11) ซึ่งออกตามความมาตรา 87 แห่ง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน
พ.ศ. 2541 ยังไม่ครอบคลุม ยังมีปัญหาทางกฎหมายบางหลายประการที่ทำให้นายจ้างและลูกจ้างไม่ได้รับ
ความยุติธรรมจากการจ้างแรงงาน คือ

ปัญหาทางกฎหมายการไม่กำหนดระยะเวลาในการศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงที่ใช้ประกอบการ
กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเมื่อปรากฏว่าดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต
ราคาของสินค้าและบริการ ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงาน ผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ และ
สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ของประเทศปรับตัวสูงขึ้น ซึ่งกฎหมายไม่ได้กำหนดให้คณะกรรมการค่าจ้าง
ดำเนินการศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาเท่าใด จึงเกิดความล่าช้าของ
กระบวนการศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริง ทำให้ไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เกิดขึ้น ณ ปัจจุบัน เมื่อดัชนี

ค่าครองชีพสูงขึ้น เกิดอัตราเงินเฟ้อ ราคาสินค้าและบริการปรับตัวสูงขึ้นทุกวันและทุกปี ส่งผลกระทบต่อค่าใช้จ่ายและค่าครองชีพของลูกจ้างแรงงาน แต่ลูกจ้างแรงงานยังคงได้รับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเท่าเดิม ทำให้ลูกจ้างแรงงานได้รับความเดือนร้อนไม่สามารถดำรงชีพอยู่ในสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และกว่ารัฐบาลจะประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใช้เวลาหลายเดือนหรือเป็นปี เป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนอย่างมากเมื่อถึงขีดสุดจนทนต่อการดำรงชีพไม่ได้จึงเกิดการหยุดงาน เกิดการประท้วงเรียกร้องจากลูกจ้าง ทำให้เป็นปัญหาต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

ปัญหาทางกฎหมายการไม่กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามเกณฑ์อายุของลูกจ้างผู้ใช้แรงงาน ซึ่งตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน การจ้างงานเริ่มตั้งแต่อายุ 15 ปีขึ้นไป จนถึงอายุ 60 ปี ห้ามนายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี เป็นลูกจ้าง ช่วงอายุตั้งแต่ 15 ปี แต่ไม่ถึง 18 ปีบริบูรณ์ ถือเป็นการจ้างแรงงานเด็ก ต้องขออนุญาตการทำงาน ต่อสำนักงานแรงงานในพื้นที่ที่ลูกจ้างทำงานภายใน 15 วัน นับแต่วันเข้าทำงาน ถ้าไม่แจ้งมีความผิดตามกฎหมาย เมื่อลูกจ้างไม่ทำงานแล้วต้องแจ้งออกภายใน 7 วันนับแต่วันที่ออกจากงาน

จึงเห็นได้ว่า กฎหมายมิได้มีการกำหนดอัตราค่าจ้างตามเกณฑ์อายุ มีเพียงบอกว่าการเริ่มจ้างงานคือตั้งแต่อายุ 15 ปีขึ้นไป จนถึงอายุ 60 ปี แต่ไม่ได้กำหนดว่าแต่ละช่วงอายุควรจะมีอัตราค่าจ้างแตกต่างกัน ซึ่งการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำควรมีความแตกต่างกันวัย เพราะการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำให้เด็กเท่ากับผู้ใหญ่จะเป็นการส่งเสริมให้แรงงานเด็กแย่งงานจากผู้ใหญ่ เป็นการปิดโอกาสในการพัฒนาทรัพยากรของมนุษย์

โดยเมื่อเปรียบเทียบสัดส่วนของรายได้กับรายจ่ายที่เป็นค่าครองชีพพบว่า ประชาชนคนทำงานในช่วงอายุ 18-34 ปี มีรายได้แตกต่างกับรายจ่ายร้อยละ -12 ถึง -20 แล้วช่วงอายุ 35-49 ปี รายได้แตกต่างกับรายจ่ายร้อยละ -19 ถึง -24 ถัดมาช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไป รายได้แตกต่างกับรายจ่ายมากกว่าร้อยละ -14 แสดงให้เห็นการดำรงชีวิตของแรงงานมีรายได้ติดลบทุกเดือน ซึ่งเป็นปัญหาสืบเนื่องทำให้ไม่เหลือเงินออมและพอกพูนด้วยหนี้สินที่ต้องจ่ายในแต่ละเดือน โดยเฉพาะหนี้ในระบบที่มีถึงร้อยละ 88.8 ทั้งที่อยู่อาศัยและรถยนต์ หรือรถจักรยานยนต์ แล้วหากพิจารณารายได้และรายจ่ายให้ สอดคล้องกันและดำรงชีวิตได้อย่างมีมาตรฐานการดำรงชีวิตที่มีคุณค่าผ่านกรอบแนวคิดค่าจ้างเพื่อดำรงชีวิต ซึ่งสำหรับช่วงอายุ 18-34 ปีต้องมีค่าจ้างไม่น้อยกว่า 717-783 บาทต่อวัน ถัดมาช่วงอายุ 35-49 ปี ต้องมีค่าจ้างไม่น้อยกว่า 992-1,059 บาทต่อวัน และช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไป ต้องมีค่าจ้างมากกว่า 1,164 บาท ต่อวัน ซึ่งความแตกต่างแต่ละช่วงอายุสะท้อนให้เห็นถึงภาระหน้าที่และความรับผิดชอบต่อตนเองและสมาชิกพึ่งพิงในครอบครัวที่แตกต่างกันตามช่วงวัย

จึงเห็นได้ว่า สัดส่วนของรายได้กับรายจ่ายที่เป็นค่าครองชีพที่แตกต่างกันตามช่วงวัย ทำให้การดำรงชีวิตของแรงงานแตกต่างกัน ซึ่งในเรื่องเกณฑ์อายุตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยไม่ได้ถูกกำหนดให้เป็นปัจจัยในการศึกษาและพิจารณาการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ทำให้ทุกช่วงวัยได้รับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ไม่แตกต่างกัน ทั้งๆ ที่สัดส่วนรายจ่ายของแต่ละช่วงวัยไม่เหมือนกัน สะท้อนให้เห็นถึง “ค่าจ้างที่เป็นธรรม”

และเมื่อศึกษาพิจารณาเปรียบเทียบกับมาตรฐานการกำหนดอัตราของต่างประเทศ กล่าวคือ ค่าจ้างขั้นต่ำแห่งชาติ ค.ศ. 1999 ของสหราชอาณาจักรที่กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามเกณฑ์อายุและประสบการณ์การทำงานของลูกจ้าง กล่าวคือ สำหรับลูกจ้างซึ่งอายุ 25 ปี หรือ 25 ปีขึ้นไป ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำคือ 8.72 เหรียญต่อชั่วโมง ลูกจ้างซึ่งอายุ 21 ปี ถึง 24 ปี ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำคือ 7.70 เหรียญต่อชั่วโมง ลูกจ้างซึ่งอายุ 18 ปี ถึง 20 ปี ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำคือ 6.45 เหรียญต่อชั่วโมง ลูกจ้างซึ่งอายุต่ำกว่า 18 ปี ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำคือ 4.55 เหรียญต่อชั่วโมง และลูกจ้างเด็กฝึกงาน (Apprentice) ซึ่งอายุต่ำกว่า 19 ปี หรือเพิ่งเริ่มฝึกงานเป็นปีแรก ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำคือ 4.15 เหรียญต่อชั่วโมง

ราชอาณาจักรนิวซีแลนด์ มีการกำหนดขอบเขตการบังคับใช้ค่าจ้างขั้นต่ำตามเกณฑ์อายุของลูกจ้าง คือ สำหรับผู้ใหญ่ (บุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป) และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเริ่มต้น สำหรับบุคคลที่มีอายุ 16 ปี ถึง 19 ปี ที่ยังไม่ได้ทำงานต่อเนื่องนายจ้างหรือลูกจ้างต้องเข้ารับการฝึกอบรมโดยให้ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับผู้ใหญ่

สหพันธรัฐฝรั่งเศส กำหนดขอบเขต ค่าจ้างขั้นต่ำตามเกณฑ์อายุ ครอบคลุมลูกจ้างภาครัฐและเอกชน ยกเว้นนักศึกษาฝึกงาน ลูกจ้างเด็กผู้พิการ และแรงงานนอกระบบ ทั้งนี้ ลูกจ้างที่อายุต่ำกว่า 18 จะได้รับค่าจ้างขั้นต่ำ ลดลง ฝ่ายประเทศญี่ปุ่น กำหนดขอบเขตค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับกิจการหรือค่าจ้างขั้นต่ำ สำหรับภูมิภาค ยกเว้นลูกจ้างที่มีความบกพร่องทางด้านจิตใจและร่างกาย หรือลูกจ้าง ทดลองงาน หรือลูกจ้างที่ต้องได้รับการฝึกอบรมทางอาชีพ ด้านสาธารณรัฐเกาหลีกำหนด ขอบเขตค่าจ้างขั้นต่ำให้มีผลบังคับใช้ต่อธุรกิจ และสถานประกอบการทั้งหมดที่มีการจ้างงาน ลูกจ้าง ยกเว้นบุคคลผู้ที่มีความพิการหรือความบกพร่องทางจิตใจ และร่างกาย หรือบุคคล อื่น ๆ ที่ไม่มีความเหมาะสมที่จะได้รับค่าจ้างขั้นต่ำ รวมถึงลูกจ้างทดลองงาน หรือผู้ผ่าน การทดลองงาน ตั้งแต่ 3 เดือนจะได้รับค่าจ้างขั้นต่ำร้อยละ 90 ของค่าจ้างขั้นต่ำ

สาธารณรัฐอินเดีย มีขอบเขตการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำตามประเภทงาน เฉพาะรัฐที่มีการจ้าง งานมากกว่า 1,000 คน เห็นได้ว่า เหตุผลที่สำคัญของการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำตามเกณฑ์อายุ คือ อัตราค่าจ้างของแรงงานเด็ก บุคคลที่พิการ หรือแรงงานที่ต้องได้รับการอบรมเนื่องจากแรงงานดังกล่าวนี้ยังมีประสบการณ์ทำงานที่น้อยกว่า และทักษะการทำงานยังพัฒนาได้ไม่เต็มที่ ทำให้แรงงานเด็กทำงานได้ไม่เต็มศักยภาพ เมื่อเทียบแรงงานที่มีอายุมากกว่าและมีประสบการณ์การทำงาน จึงต้องหักค่าจ้างเพื่อชดเชยต้นทุนการผลิตที่ลดลงด้วย

ราชอาณาจักรเนเธอร์แลนด์ กำหนดขอบเขตค่าจ้างขั้นต่ำอยู่บนพื้นฐานขั้นต่ำระดับชาติ (National minimum wage) โดยครอบคลุมแรงงานที่มีอายุ 23 ปี ขึ้นไป ส่วนแรงงานที่อายุ 15-22 ปี แต่ละระดับอายุ คือ อายุ 20 ปี ขึ้นไป 100 เปอร์เซ็นต์ของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ อายุ 22 ปี 85 เปอร์เซ็นต์ของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ อายุ 21 ปี 72.5 เปอร์เซ็นต์ของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ อายุ 20 ปี 61.5 เปอร์เซ็นต์ของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ อายุ 19 ปี 52.5 เปอร์เซ็นต์ของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ อายุ 18 ปี 45.5 เปอร์เซ็นต์ของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ อายุ 17 ปี 39.5 เปอร์เซ็นต์ของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ อายุ 16 ปี 34.5 เปอร์เซ็นต์ของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ อายุ 15 ปี 30 เปอร์เซ็นต์ของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งจะเห็นได้ว่า สัดส่วนอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามความแตกต่างกันตามแต่ละระดับอายุ กล่าวคือยิ่งอายุน้อย สัดส่วนอัตราค่าจ้างขั้นต่ำก็จะน้อย แต่ถ้าอายุมากขึ้นสัดส่วนของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำก็จะมากตามไปด้วย

โดยมีเหตุผลสนับสนุนสำคัญอยู่ 2 ประการ คือ ประการแรก การที่แรงงานมีอายุน้อย สัดส่วนของค่าจ้างขั้นต่ำที่น้อยช่วยลดอัตราการการออกจากโรงเรียนก่อนเวลาอันควร ประการที่สอง แรงงานในวัยทำงานตั้งแต่อายุ 19 ปี ขึ้นไป ร้อยละของค่าจ้างจะสูง และสูงมากขึ้นเรื่อย ๆ จนกระทั่งอายุ 23 ปี ขึ้นไป ซึ่งทั้งสองประการเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลสองกลุ่ม คือ กลุ่มที่ยังไม่ถึงเกณฑ์กำลังแรงงานจะจูงใจให้เรียนหนังสือ กับกลุ่มวัยทำงานจะจูงใจให้เข้าสู่ตลาดแรงงาน

จึงเห็นได้ว่า การไม่ได้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้แตกต่างกันสำหรับลูกจ้างแรงงานตามเกณฑ์อายุ จึงเป็นปัญหาทางกฎหมายที่สมควรได้รับการปรับปรุงและแก้ไขเพิ่มเติม เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างผู้ใหญ่และนายจ้างในเรื่องต้นทุนการผลิต

ปัญหาทางกฎหมายการไม่กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามประเภทอาชีพแรงงาน ซึ่งแนวคิดค่าจ้างตามประเภทอาชีพ ตามมาตรฐานฝีมือได้เริ่มมาตั้งแต่ปี 2548 เพื่อให้แรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานฝีมือได้รับค่าจ้างที่เหมาะสม จูงใจให้แรงงานพัฒนาฝีมือให้เป็นที่ยอมรับ เพิ่มหลักประกันรายได้ รวมทั้งเพิ่มความสามารถในการแข่งขันให้กับธุรกิจ โดยได้ทดลองใช้เป็นโครงการนำร่องในสถานประกอบการที่สมัครใจตั้งแต่ปี 2549 และได้กำหนดใช้อย่างเป็นทางการ โดยประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ เมื่อวันที่ 19 เมษายน 2554 ครอบคลุมแรงงานมีฝีมือ 6 กลุ่ม 11 สาขาอาชีพ 3 ระดับ และประกาศเพิ่มเติมอีก 11 สาขาอาชีพ เมื่อวันที่ 14 มิถุนายน 2554 รวมเป็น 22 สาขาอาชีพ ให้ได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ซึ่งเป็นอัตราที่สูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และมากกว่า 300 บาท ยกเว้น ช่างซ่อมรถยนต์ระดับ 1 ที่อยู่ที่ 275 บาทต่อวัน ดังนั้น ค่าจ้างมาตรฐานฝีมือแรงงานจึงมีนัยที่แตกต่างกับค่าจ้างขั้นต่ำ และใกล้เคียงกับอัตราเงินเดือนของพนักงานใหม่ระดับประกาศนียบัตรชั้นสูง เป็นการยกระดับแรงงานจากแรงงานไร้ฝีมือสู่แรงงานมีฝีมือระดับการศึกษาประกาศนียบัตรชั้นสูง

กลุ่มแรงงานมีฝีมือ 6 กลุ่ม ได้แก่ ช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และคอมพิวเตอร์ ช่างเครื่องกล ภาคบริการ ช่างอุตสาหกรรม ช่างอุตสาหกรรมศิลป์ และช่างก่อสร้าง แบ่งเป็นสาขาอาชีพ 22 สาขา ได้แก่ ช่างสีรถยนต์ ช่างเคาะตัวถังรถยนต์ ช่างซ่อมรถยนต์ ผู้ประกอบอาหารไทย พนักงานนวดไทย หัตถศิลป์ ช่างซ่อมไมโครคอมพิวเตอร์ ช่างไฟฟ้าภายในอาคาร ช่างไฟฟ้าอุตสาหกรรม ช่างเครื่องปรับอากาศในบ้านและการพาณิชย์ขนาดเล็ก ช่างโทรทัศน์ ช่างเขียนเครื่องกลด้วยคอมพิวเตอร์ ช่างซ่อมแม่พิมพ์ ช่างเชื่อมทิก ช่างเย็บช่างเครื่องประดับอัญมณี ช่างเครื่องเรือนไม้ ช่างครุภัณฑ์ ช่างไม้ก่อสร้าง ช่างฉาบปูน ช่างก่ออิฐ และช่างอลูมิเนียมก่อสร้าง โดยมี 3 ระดับ คือ ระดับ 1 มีความรู้พื้นฐานในการทำงาน สามารถปฏิบัติงานได้ตามคำแนะนำของหัวหน้างาน ระดับ 2 มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ การใช้เครื่องมืออุปกรณ์ได้ดี และมีประสบการณ์ทำงานสามารถให้คำแนะนำผู้ได้บังคับบัญชาได้ ระดับ 3 สามารถวิเคราะห์ วินิจฉัย ตัดสินใจแก้ปัญหา นำความรู้ และทักษะมาประยุกต์ใช้กับเทคโนโลยีใหม่ได้

แม้ประเทศไทยจะมีการปรับปรุงค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือได้เริ่มมาตั้งแต่ปี 2548 เพื่อให้แรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานฝีมือได้รับค่าจ้างที่เหมาะสม จูงใจให้แรงงานพัฒนาฝีมือให้เป็นที่ยอมรับ เพิ่มหลักประกัน

รายได้ รวมทั้งเพิ่มความสามารถในการแข่งขันให้กับธุรกิจ แต่ในการนำเอาทักษะฝีมือแรงงานเข้ามาเป็นหลักเกณฑ์นั้น ยังไม่ครอบคลุมเพียงพอในทุกๆ ประเภทอาชีพ ซึ่งก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำได้ เช่น พนักงานของโรงแรมซึ่งบางคนมีทักษะด้านภาษาต่างประเทศ ลูกจ้างบริษัทที่มีต้นทุนการศึกษาสูงกว่า มีค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานจำนวนมากตามสภาพแวดล้อมในการทำงาน และมีค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพมากกว่าลูกจ้างแรงงานประเภทอาชีพแรงงานก่อสร้าง แรงงานเย็บผ้า และลูกจ้างแรงงานรับจ้างทั่วไป ที่ไม่จำเป็นต้องมีความรู้ทางการศึกษามากนัก และไม่ต้องใช้ทักษะภาษาต่างประเทศ และมีค่าใช้จ่ายในเรื่องการแต่งกายในการปฏิบัติงานน้อยกว่า มีค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพน้อยกว่า เป็นต้น แต่กลับได้รับอัตราของค่าจ้างขั้นต่ำตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้างเท่ากันทั้งหมดทุกพื้นที่ (จังหวัด) ซึ่งความแตกต่างของค่าจ้างตามลักษณะของงาน/อาชีพนั้น มีความแตกต่างโดยธรรมชาติของงานแต่ละประเภท ความแตกต่างของค่าแรงของงานแต่ละประเภทจึงแตกต่างกันได้ตามประเภทอาชีพแรงงาน การประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเท่ากันในจังหวัด(พื้นที่) ของประเทศไทย จึงทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำระหว่างสังคมแรงงานภายในประเทศ

จากการศึกษาค้นคว้าประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 11) ซึ่งออกตามความตามมาตรา 87 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงทำให้ทราบว่ายังไม่ครอบคลุม ยังมีปัญหาทางกฎหมายบางหลายประการ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

ประเด็นปัญหาทางกฎหมายการไม่ได้กำหนดระยะเวลาในการศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไว้ในบทบัญญัติ มาตรา 87 แห่ง พรบ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ทำให้เกิดช่องว่างในการใช้ระยะเวลาในการศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงของคณะกรรมการค่าจ้างจนเกิดความล่าช้าเนิ่นนานเป็นปี ไม่สามารถเยียวยา ช่วยเหลือลูกจ้างให้ได้รับการบรรเทาความเดือดร้อนและเสียหายเนื่องจากราคาสินค้าและบริการปรับตัวสูงขึ้น แต่ผู้ใช้แรงงานยังคงได้รับค่าจ้างขั้นต่ำเท่าเดิม จนอาจส่งผลเสียต่อลูกจ้างผู้ใช้แรงงานแรงงานที่ไม่ได้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่ดัชนีค่าครองชีพสูงขึ้น เกิดอัตราเงินเฟ้อ ราคาสินค้าและบริการปรับตัวสูงขึ้น ซึ่งเป็นปัญหาต่อสังคมและเศรษฐกิจของประเทศโดยรวม

ประเด็นปัญหาทางกฎหมายการไม่กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามเกณฑ์อายุผู้ใช้แรงงาน ซึ่งเกณฑ์อายุไม่ได้ถูกกำหนดให้เป็นปัจจัยในการศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงของการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ทำให้ทุกช่วงวัยมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ไม่แตกต่างกัน ทั้งๆ ที่สัดส่วนรายจ่ายของแต่ละช่วงวัยไม่เหมือนกัน สะท้อนให้เห็นถึง “ค่าจ้างที่เป็นธรรม” (fair wage) เนื่องจากบทบัญญัติของกฎหมายไม่ได้ให้อำนาจคณะกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำในการศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับเกณฑ์อายุของผู้ใช้แรงงาน คณะกรรมการค่าจ้างจึงไม่ได้ศึกษาและพิจารณา จึงเห็นได้ว่า การกำหนดรูปแบบการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามพื้นที่ (จังหวัด) สำหรับลูกจ้างเด็กและผู้ใหญ่ จึงไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้างผู้ใหญ่ และนายจ้างในเรื่องต้นทุนการผลิต ซึ่งมาตรฐานการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของต่างประเทศในเรื่องเกี่ยวกับเกณฑ์อายุของผู้ใช้แรงงาน ต่างประเทศได้ให้ความสำคัญเป็นอย่างมากจึงได้กำหนดมาตรฐานอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของ

ลูกจ้างตามเกณฑ์อายุ ซึ่งเป็นผลดีและเป็นธรรมกับลูกจ้างผู้ใหญ่และนายจ้างเกี่ยวกับต้นทุนการผลิตของนายจ้าง

ประเด็นปัญหาทางกฎหมายการไม่ได้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามประเภทอาชีพแรงงาน ซึ่งผู้ใช้แรงงานในแต่ละประเภทอาชีพแรงงานมีความรู้ระดับการศึกษา มีต้นทุนในการศึกษา มีทักษะด้านภาษาแตกต่างกัน เช่น พนักงานโรงแรมที่มีความรู้ด้านทักษะภาษาต่างประเทศในแหล่งท่องเที่ยว เช่น จังหวัดภูเก็ต เชียงใหม่ ประจวบคีรีขันธ์ (หัวหิน) หรือลูกจ้างบริษัทที่มีต้นทุนการศึกษาสูงกว่า มีค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานจำนวนมากตามสภาพแวดล้อมในการทำงาน และมีค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพมากกว่าลูกจ้างแรงงานประเภทอาชีพแรงงานก่อสร้าง แรงงานเย็บผ้า และลูกจ้างแรงงานรับจ้างทั่วไป ที่ไม่จำเป็นต้องมีความรู้ทางการศึกษามากนัก และไม่ต้องมีทักษะภาษาต่างประเทศ และมีค่าใช้จ่ายในเรื่องการแต่งกายในการปฏิบัติงานน้อยกว่า มีค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพน้อยกว่า เป็นต้น แต่กลับได้ค่าแรงขั้นต่ำตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้างขั้นต่ำในแต่ละพื้นที่ (จังหวัด) เท่ากันหมดทุกประเภทอาชีพแรงงาน ซึ่งไม่เป็นธรรมกับลูกจ้างผู้ใหญ่และนายจ้างในเรื่องต้นทุนการผลิต

จากการศึกษาค้นคว้าและพิจารณาถึงปัญหาทางกฎหมายในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศไทย เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 11) ตามมาตรา 87 แห่ง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ คือ

1. ปัญหาทางกฎหมาย การกำหนดระยะเวลาในการศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงที่ใช้ประกอบการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ผู้ศึกษาเห็นควรปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติกฎหมาย โดยเพิ่มเติมมาตรา 87/1 ไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยกำหนดให้คณะกรรมการค่าจ้างทำการการศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไว้ให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลา 6 เดือน เมื่อปรากฏข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ประกอบข้อเท็จจริงอื่นเกี่ยวกับดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ ต้นทุนการผลิต ราคาสินค้าและบริการปรับสูงขึ้นตามมาตรา 87 คณะกรรมการค่าจ้างต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาดังกล่าว เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้าง ให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริงตามสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เกิดขึ้น จะทำให้การดำรงชีพของลูกจ้างและครอบครัวสามารถอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างปกติ มีคุณภาพชีวิตที่ดี เนื่องจากปัจจุบันดัชนีค่าครองชีพที่เพิ่ม และราคาสินค้าและบริการปรับตัวสูงขึ้นทุกปีตามสภาพเศรษฐกิจของโลกที่มีการแข่งขันสูงมากขึ้น ทำให้นายจ้างมีต้นทุนการผลิตสูงขึ้น ราคาสินค้าและบริการจึงปรับราคาสูงขึ้นจากต้นทุนการผลิตของผู้ประกอบการ จึงมีผลต่อค่าครองชีพ และการดำรงชีพของลูกจ้างเป็นอย่างมาก ซึ่งในต่างประเทศได้มีการเชื่อมโยงค่าจ้างขั้นต่ำกับอัตราเงินเฟ้อ ราคาสินค้าและบริการ เช่น สหราชอาณาจักร มีปัจจัยในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ คืออัตราเงินเฟ้อในปีนั้นๆ ราชอาณาจักรเนเธอร์แลนด์มีปัจจัยในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำโดยผ่านดัชนีค่าจ้างขั้นต่ำอัตโนมัติ เป็นต้น

ซึ่งหากมีการบัญญัติกฎหมายเกี่ยวกับระยะเวลาในการศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อให้คณะกรรมการค่าจ้างดำเนินการศึกษา

และพิจารณาข้อเท็จจริงการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไว้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด จะเป็น การช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้างได้อย่างเป็นธรรมและมีประสิทธิภาพ

2. ปัญหาทางกฎหมาย การไม่กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายผู้ใช้แรงงาน

ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะในการการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมาย คือ ประเทศไทยควรกำหนดเกณฑ์ อายุของลูกจ้างไว้ในกฎหมาย โดยเพิ่มเติมบทบัญญัติกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยเพิ่มเติมมาตรา 87/2 กำหนดให้คณะกรรมการค่าจ้างพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับเกณฑ์อายุผู้ใช้แรงงานในการกำหนดอัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำ เพื่อการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้แก่ผู้ใช้แรงงานแตกต่างกันออกไป เพื่อให้คณะกรรมการค่าจ้าง จังหวัด คณะกรรมการค่าจ้างกลางได้ทำการศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ลูกจ้าง ควรได้รับตามช่วงเกณฑ์อายุตามความเหมาะสมและเป็นธรรม สำหรับลูกจ้างที่เป็นเด็กกับลูกจ้างผู้ใหญ่ ซึ่ง ข้อเท็จจริงเป็นที่ทราบกันดี ว่าลูกจ้างผู้ใหญ่ย่อมมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าลูกจ้างเด็ก มีกำลัง แรงกายในการปฏิบัติงานมากกว่า เมื่อเปรียบเทียบกับลูกจ้างเด็กที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า กำลังแรงกายในการปฏิบัติงานน้อยกว่า ความชำนาญงานน้อยกว่า การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจึงกำหนด เกณฑ์อายุของลูกจ้างไว้ในบทบัญญัติของกฎหมาย เพื่อให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณา ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เพื่อให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริงและหลักสากล และให้ คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงจากปัจจัยในส่วนค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตของลูกจ้างทุก วัย ในทุกมิติมาเป็นปัจจัยในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และควรคำนึงถึงค่าจ้างเพื่อชีวิต คือ ค่าตอบแทนสำหรับการทำงานตามเวลาปกติที่ทำให้ลูกจ้างผู้ใหญ่ซึ่งมีภาระหน้าที่ในการเลี้ยงดูครอบครัวมา คำนึงประกอบการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ รวมถึงค่าใช้จ่ายด้านอาหาร สิ่งอุปโภคบริโภค ที่อยู่ อาศัย การศึกษาบุตร การเลี้ยงดูบุตร การเลี้ยงดูบิดามารดา การรักษาพยาบาล การเดินทาง เครื่องนุ่งห่ม และ สิ่งจำเป็นอื่นๆ ในการใช้ชีวิตตามมาตรฐานของสังคม ตลอดจนกรณีมีเหตุฉุกเฉิน และให้คำนึงถึงคุณภาพ ชีวิตของลูกจ้างตามเกณฑ์อายุทั้งครอบครัวมาพิจารณา โดยกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมและ คณะกรรมการค่าจ้างจังหวัด และคณะกรรมการค่าจ้างกลางต้องพิจารณาศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงให้ ครบถ้วน ครอบคลุม แล้วนำเสนอปรับปรุงแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับเกณฑ์อายุของลูกจ้าง เพื่อให้การกำหนด อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายผู้ใช้แรงงานผู้ใหญ่และลูกจ้างเด็กในพื้นที่ (จังหวัด) เดียวกันให้มีความ แตกต่างกัน เพื่อความเหมาะสมกับประสบการณ์ในการทำงาน ความชำนาญงาน กำลังแรงกาย รวมทั้งปัจจัย ค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพของลูกจ้างเด็กและผู้ใหญ่ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบแตกต่างกันมาก

3. ปัญหาทางกฎหมายการไม่กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามประเภทอาชีพแรงงาน

ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมาย ในการออกประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ คือ ควรเพิ่มเติมบทบัญญัติมาตรา 87/3 กำหนดประเภทอาชีพแรงงานทุกประเภทไว้ในกฎหมายคุ้มครอง แรงงาน และให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับประเภทอาชีพแรงงานแต่ละ อาชีพให้ชัดเจนครอบคลุมทุกประเภท ทุกพื้นที่ รวมทั้งศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงถึงระดับการศึกษา ทักษะด้านภาษา ลักษณะงาน สถานประกอบการ ค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพ

เพื่อให้ลูกจ้างตามประเภทอาชีพได้รับค่าจ้างขั้นต่ำในพื้นที่ (จังหวัด) แตกต่างกันไปตามระดับความรู้ การศึกษา ต้นทุนการศึกษา สภาพแวดล้อมของตัวลูกจ้างในการปฏิบัติงาน เพื่อให้รับค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงและแยกประเภทอาชีพ แรงงานที่ลูกจ้างซึ่งมีความรู้ด้านการศึกษามากกว่า มีทักษะด้านภาษาต่างประเทศ ลักษณะงานของแรงงาน ในแต่ละอาชีพ เช่น ลูกจ้างแรงงานก่อสร้าง ลูกจ้างแรงงานเย็บผ้า ลูกจ้างค้าขายสินค้า เป็นต้น ซึ่งมีความรู้ การศึกษาที่อาจจะน้อยกว่า และมีต้นทุนการศึกษาน้อยกว่า มีค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานน้อยกว่า ค่าใช้จ่าย ในการเดินทาง เป็นต้น โดยให้คณะกรรมการค่าจ้างจังหวัดและคณะกรรมการค่าจ้างกลางศึกษาและพิจารณา ข้อเท็จจริงเหล่านี้ แล้วแยกประเภทอาชีพแรงงานแต่ละอาชีพที่มีอยู่หลากหลายประเภทอาชีพในประเทศไทย เพื่อนำข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และนำเสนออัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามประเภทอาชีพแรงงานให้สอดคล้อง กับข้อเท็จจริงตามประเภทอาชีพของลูกจ้างแรงงานที่ปฏิบัติงานอยู่ พร้อมทั้งนำปัจจัยที่เป็นค่าใช้จ่ายในการ ดำรงชีวิตของลูกจ้างในทุกมิติมาเป็นปัจจัยในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามประเภทอาชีพแรงงาน โดย ให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับประเภทอาชีพของลูกจ้างแรงงานที่ทำงานอยู่ ทุกพื้นที่ของประเทศไทย นำเสนออัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อให้รัฐมนตรีกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พิจารณาลงนามประกาศในราชกิจจานุเบกษาใช้บังคับกับลูกจ้างแรงงานตามประเภทอาชีพแรงงานที่มี ความรู้ความสามารถด้านการศึกษา ด้านทักษะภาษาต่างประเทศ เช่น พนักงานโรงแรมในสถานที่ท่องเที่ยว อย่างเช่น ภูเก็ต ชลบุรี เชียงใหม่ ให้ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำในพื้นที่ (จังหวัด) แตกต่างกับลูกจ้างแรงงานรับจ้าง ประเภทอาชีพ แรงงานก่อสร้าง แรงงานเย็บผ้า แรงงานรับจ้างทั่วไป ตามความเหมาะสมและเป็นธรรม ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

สำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง, “ รายงานเรื่อง การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งเป็นที่มาของ ประกาศกระทรวงมหาดไทยไทย เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ฉบับที่ 17, น.6-7

ณัฐฐา คำภีระ. (2533) รายงานกฎหมายแรงงานกับสังคมไทยในปัจจุบัน. คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 87

ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 11)

กฤษฎา ชีระ โกศลพงศ์ , การยกระดับค่าจ้างขั้นต่ำสู่ค่าจ้างเพื่อชีวิต , ถอดบทเรียนการวิจัยร่วมกับ คณะกรรมาธิการแรงงาน , 2565

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน